



Veille juridique du 21 novembre au 4 décembre 2025

1. Licenciement économique : la recherche de reclassement au niveau du groupe suppose l'obtention de la réponse des sociétés.

« *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.* » (c. trav. art. L.1233-4).

Le manquement à l'obligation de reclassement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (cass. soc. 13 oct. 2010, n°09-42789).

Dans un arrêt de novembre dernier, la Cour de cassation a précisé que le fait de solliciter les sociétés du groupe (auquel appartient l'entreprise concernée par les licenciements) sans attendre leur réponse pour procéder au licenciement ne vaut pas recherche effective et sérieuse de reclassement.

Cass. soc. 5 nov. 2025, n°24-14758

2. Rappel des conditions d'admission des moyens de preuve illicites et déloyaux en justice

Par principe, une preuve doit être obtenue licitement et loyalement (c. proc. civ. art 9). Toutefois, le non-respect de ces conditions ne conduit pas nécessairement à l'irrecevabilité de ce moyen de preuve.

Le juge doit apprécier si la preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits violés. La preuve peut être admise à la double condition (cass. ass. plén. 22 déc. 2023, n°20-20648) :

- Qu'elle soit indispensable à l'exercice du droit à la preuve (la preuve apportée doit être la seule possible pour établir la vérité) ;

- Et que l'atteinte portée aux droits en présence soit strictement proportionnée au but poursuivi.

Dans cette affaire, un salarié avait produit un enregistrement clandestin de son employeur pour prouver une discrimination en raison de son handicap. Outre cet enregistrement, le salarié produisait

d'autres éléments de fait attestant de ses dires qui laissaient supposer l'existence d'une discrimination. Dès lors, la production en justice de l'enregistrement clandestin n'était pas indispensable et devait être déclarée irrecevable.

Cass. soc. 5 nov. 2025, n°24-16208

3. Prévoyance santé : les nouvelles obligations des contrats responsables

Les contributions patronales finançant un régime de prévoyance bénéficiant d'un régime social et fiscal de faveur à la condition de mettre en place un régime de prévoyance collectif et obligatoire, de couvrir certaines dépenses de santé et de ne pas en couvrir d'autres (c. séc. soc. art. L.242-1, L.871-1, R.871-2).

Un décret prévoit de nouvelles obligations relatives aux contrats de prévoyance frais de santé responsables. Les pouvoirs publics ont décidé que les contrats responsables doivent :

- À partir du 1^{er} décembre 2025, prendre en charge la différence entre le remboursement par l'assurance maladie et le prix limite de vente des fauteuils roulants faisant l'objet d'une prise en charge renforcée par l'Assurance maladie (c. séc. soc. art. R.871-2).
- À partir du 1^{er} janvier 2026, prendre en charge des prothèses capillaires faisant l'objet d'une prise en charge renforcée par l'Assurance maladie (c. séc. soc. art. R.871-2).

Un délai prévu jusqu'au 31 décembre 2026 est laissé aux employeurs pour mettre leur dispositif de prévoyance en conformité avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables.

Décret 2025-1131 du 26 novembre 2025, JO 27 novembre 2025

4. La renonciation du droit d'être désigné DS n'est pas valable si elle intervient en cours de mandat

Le délégué syndical « DS » doit être désigné en priorité parmi les **candidats ayant obtenu** au moins 10 % des suffrages exprimés lors du premier tour des élections du CSE.

Le Code du travail prévoit toutefois la possibilité de désigner comme DS un salarié ne remplissant pas cette condition, notamment lorsque tous les élus ayant obtenu ce score ont **renoncé par écrit** à leur droit d'être désignés DS.

Il peut alors être choisi parmi les autres candidats, voire parmi les **adhérents** ou les anciens élus du CSE (C. trav., art. L. 2143-3, al. 2).

La renonciation d'un salarié au droit d'être désigné DS ne peut intervenir alors qu'il est déjà titulaire d'un tel mandat et que ce mandat est toujours en cours.

Dans une telle situation, il est alors nécessaire pour que la **renonciation** soit considérée comme **valable** et permette la désignation d'un simple adhérent qu'à la **date** à laquelle elle a été **formulée**, soit le salarié ait déjà démissionné de cette fonction, soit que le syndicat ait lui-même mis fin à ce mandat par une **révocation**.

Cass. soc., 19 novembre 2025, n° 24-17.356 F-B

5. Contrôle des arrêts de travail par la CPAM en visioconférence

Depuis le 1er décembre 2025, la CPAM peut procéder à un **contrôle en visioconférence** du salarié en arrêt de travail à tout moment.

Si la caisse estime à l'issue de ce contrôle que l'arrêt de travail n'est plus médicalement justifié, la CPAM suspend le versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale « IJSS » et en informe le salarié ainsi que son employeur.

À la suite de cette décision, l'employeur pourra ainsi, lui aussi, suspendre le maintien de salaire, puisque celui-ci est légalement conditionné au versement des IJSS.

Améli.fr, actualité du 25 novembre 2025.

6. Report de l'entretien préalable à sanction en cas d'empêchement du salarié

Pour rappel, **si le salarié est empêché de se rendre à un entretien préalable à sanction, l'employeur n'a pas l'obligation légale de reporter la date de cet entretien**, la procédure à sanction suit ainsi son cours.

Toutefois, si l'employeur décide de son propre fait ou sur demande du salarié de reporter la date de cet entretien pour raison médicale du salarié, la Cour de cassation considère que le délai d'un mois maximum qui doit séparer la date de cet entretien et le prononcé de la sanction commence à courir à partir de la seconde date fixée.

Cass. soc. 5 novembre 2025, n° 24-13092 FD

7. Licenciement pour faute grave en cas de harcèlement sexuel

La sanction doit être proportionnelle à la faute commise, compte tenu du contexte dans lequel le fait a été commis au vu d'éléments objectifs propres à chaque espèce, tels que :

- l'ancienneté du salarié ;
- l'existence ou non de reproches antérieurs ;
- la fréquence des faits fautifs dans l'entreprise ;
- les conséquences de l'agissement incriminé ;
- les conditions particulières de travail ;
- les relations dans l'entreprise. (Cass. soc., 14 nov. 2000, n° 98-45.309, n° 4489 FS ; Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 98-45.818, n° 1533 FS - P + B ; Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 15-13.740)

Tous ces éléments peuvent donc aggraver ou diminuer la gravité de la faute et donc la sanction prononcée.

Toutefois, la Cour de cassation considère qu'en cas de **harcèlement sexuel** commis par un salarié, la sanction prononcée sera nécessairement un licenciement pour **faute grave**.

Cass. soc. 5 novembre 2025, n° 24-18932 D



PROTECTEURS D'AVENIRS

SANTÉ
PRÉVOYANCE
SERVICES

www.uniprevoyance.fr